Понятие и классификация субъектов трудового права

Российская юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организаций), которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

В условиях постепенного перехода к рыночным отношениям для трудового права России характерны прежде всего субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Ими выступают трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством — правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно-трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы: а) трудовую право- и дееспособность субъекта (правосубъектность); б) закрепленные за ним законодательством права и обязанности; в) гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за надлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности — для организаций; организационных предпосылок — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Кроме того, трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (Конституции, КЗоТ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называются статутными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Реальность содержания правового статуса субъектов трудового права наряду с правосубъектностью и статутными правами и обязанностями дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей. Гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, без чего вообще невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права. Гарантии статутных прав и ответственность за неисполнение статутных обязанностей, будучи юридическими категориями, всегда выражаются в форме правовых норм, которые либо способствуют (поощряют) оптимальной свободе действий субъектов по реализации своих прав, либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется различной ёмкостью и спецификой содержания. Эта означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус . Более того, и внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, предприниматели (работодатели). Наемные работники в свою очередь подразделяются на рабочих, ИТР, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т.п. Организации как работодатели могут подразделяться на государственные, кооперативные, частные. Трудовые коллективы выступают в виде первичных коллективов (участков, отделов), трудовых коллективов структурных подразделений (цехов, производств, филиалов), трудовых коллективов организаций. Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий и специальный. Общий правовой статус предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности. Специальный правовой статус представляет собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов. • , '

Правовой статус субъектов трудового права, таким образом, если брать их в различных социальных качествах и ролях, может иметь и внутривидовые различия. Эти различия определяются важнейшим компонентом (ядром) правового статуса — характером и спецификой прав и обязанностей, закрепленных законодательством за данной группой (подгруппой) субъектов трудового права.

Граждане как субъекты трудового права

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности . Законодательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права: а) лица наемного труда (работники); б) предприниматели (работодатели); в) работающие собственники — члены ассоциаций, коопераций акционерных обществ и корпораций. Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии отдавать отчет в своих действиях. Как показывает человеческий опыт, фактическая способность к труду проявляется довольно рано — в виде первых элементарных навыков — уже на четвертом году жизни ребенка. В дальнейшем она растет по мере того, как развиваются умственные способности человека и крепнет физически его организм. Однако законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории, то есть трудовой правосубъектности. Указанное свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Будучи урегулирован в количественном и качественном отношениях, такой труд, безусловно, требует более высокой умственной и физической подготовки, достижения определенного возрастного уровня. Из этого следует, что фактическая способность к труду и способность к труду как правовая категория (трудовая правосубъектность) — понятия не тождественные. Первая появляется гораздо раньше второй, определяет ее и лежит в ее основе.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством, как правило, по достижении гражданами пятнадцатилетнего возраста. Это — минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное от учебы время они могут устраиваться на легкую работу по достижении 14 лет, но с согласия родителей или заменяющих родителей лиц — усыновителей или попечителя (ст. 173 КЗоТ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. к лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют императивный характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и волевой критерий, то есть состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу не принимаются и лица, признанные судом ограниченно дееспособными . Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности.

Следует иметь в виду, что фактическое содержание трудовой пра-восубъектности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья. Поэтому, например, способность инвалида трудиться в пределах и объеме, допускаемых состоянием здоровья, учитывается содержанием его трудовой правосубъектности. Причем оценка этих способностей на рынке труда осуществляется не самим гражданином-инвалидом, а государством, предпринимателем (работодателем), администрацией при заключении трудового договора (контракта).

Конституция России (ст.37) закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например, в соответствии со ст.29 УК Российской федерации суд может лишить граждан на определенный срок (от одного до 5 лет) при совершении ими преступления права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Ограничение трудовой правосубъектности может быть лишь частичным и лишь временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Становление рыночной экономики в России обусловило необходимость законодательного регулирования трудовой правосубъектности граждан-предпринимателей (работодателей).

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам РФ, не ограниченным в установленном законом порядке в своей дееспособности. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации этого хозяйства. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации запрещается. Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется, согласно ст. 23 ГК РФ, на тех же началах, что и деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя — субъекта трудового права.

Под предпринимательством следует понимать инициативную самостоятельную деятельность граждан, включающую организацию наемного труда и направленную на получение прибыли. Эта деятельность осуществляется гражданами на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предпринимательства.

Предпринимательство может осуществляться в двух формах:

а) самим собственником имущества; б) субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственником). Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируются договором (контрактом), определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора (контракта).

Собственник после заключения договора (контракта) с управляющим предпринимателем не имеет права вмешиваться в его деятельность, за исключением случаев, предусмотренных договором (контрактом) и законодательством РФ. Сказанное полностью относится к деятельности предпринимателя по подбору и расстановке кадров, организации труда и оплаты, обеспечению надлежащей дисциплины труда, то есть к его работодательской правосубъектности.

Следует полагать, что в отличие от наемных работников требования к возрасту предпринимателей-работодателей должны быть более высокими. И хотя действующее трудовое законодательство не регламентирует минимального возраста граждан-работодателей, наиболее приемлемым было бы правило, согласно которому для предпринимателей трудовая правосубъектность устанавливалась бы с 18-летнего возраста, т.е. с достижения полного гражданского совершеннолетия . Такое положение предопределяется значительно более широким кругом прав и обязанностей предпринимателя-работодателя, его более высокой степенью ответственности за организацию труда, чем у обычного наемного работника.

Третью категорию граждан-субъектов трудового права составляют лица, совместно занимающиеся предпринимательством, и работающие собственники2. Характерной особенностью их трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской право-субъектностью, поскольку их личный труд осуществляется обычно в рамках единой кооперации собственников — полном товариществе, кооперативе. Поэтому в соответствии со ст.ст. 69—81 нового ГК РФ отношения, возникающие на основе договора о членстве в полном товариществе, регулируются гражданским законодательством. Сложнее решается вопрос о правосубъектности членов производственных кооперативов (артелей). Будучи собственниками имущества кооператива и участвуя личным трудом в его деятельности, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсвдиарную ответственность, что нетипично для работников-субъектов трудового права (см. ст. 107 ГК РФ).

Таким образом, из сказанного можно сделать вывод, что трудовая правосубъектность работающих сособственников пока еще не имеет единого отраслевого юридического основания, а регламентируется двумя отраслями права — гражданским и трудовым.

Важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъек-тностью), характеризующей граждан как работников — субъектов трудового права, являются их статутные права и обязанности. К ним относятся: право на труд, реализуемое путем заключения трудового договора (контракта) о работе на предприятии, в учреждении, организации; право на гарантированную государством минимальную заработную плату; право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодно оплачиваемых отпусках; право на безопасные и здоровые условия труда; право на бесплатную профессиональную подготовку (переподготовку) и бесплатное повышение квалификации; право на объединение в профессиональные союзы; право на материальное обеспечение за счет средств социального страхования в случае болезни и потери трудоспособности, а также при потере работы; обязанность соблюдать трудовую дисциплину; обязанность беречь вверенное (обслуживаемое) имущество; обязанность выполнять установленную норму труда . Будучи статутными, указанные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Законодательство России, начиная с 90-х годов, стало довольно интенсивно регулировать права и обязанности предпринимателей-работодателей. Каждый субъект предпринимательской деятельности получил право: начинать и вести предпринимательство путем учреждения, приобретения или преобразования предприятия, а также заключения договора с собственником имущества предприятия; привлекать на договорных началах и использовать финансовые средства, объекты интеллектуальной собственности, имущество и отдельные имущественные права граждан и юридических лиц; самостоятельно формировать производственную программу, выбирать поставщиков и потребителей своей продукции, устанавливать на нее цены в пределах, определенных законодательством России и договорами; нанимать и увольнять работников от имени предприятия или самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия; распоряжаться прибылью предприятия в соответствии с законодательством Российской Федерации, договорами, уставом предприятия; пользоваться услугами системы государственного социального страхования и обеспечения, медицинского страхования; образовывать союзы, ассоциации и другие объединения предпринимателей; оспаривать в суде (арбитраже) в установленном законом порядке действия граждан, юридических лиц, органов государственного управления.

Учитывая, что ныне действующий КЗоТ РФ не содержит норм, регламентирующих основные права и обязанности работодателя, проект нового федерального закона “О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РФ” предусматривает восполнение этого пробела. В частности, устанавливается, что: а) работодатель имеет право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками; заключать коллективный договор и иные соглашения; принимать в пределах своих полномочий локальные нормативные правовые акты, обязательные для работников организации; осуществлять поощрение работников за добросовестный высокопроизводительный труд; требовать от работников выполнения правил внутреннего трудового распорядка, иных правил и положений, а также условий трудового договора. В случае совершения дисциплинарного проступка работником привлекать его к дисциплинарной ответственности; б) работодатель обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, трудовые договоры с работниками; обеспечивать производственные условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, а также соблюдение в организации правил и норм по охране труда; предоставлять работникам средства (оборудование) и материалы, необходимые для выполнения работы; выплачивать в полном объеме заработную плату работникам в сроки, установленные в коллективном договоре, в Правилах внутреннего распорядка организации, трудовом договоре; предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективных договоров и контроля за их выполнением.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и др.), действующие в соответствии с законом, иными правовыми нормативными актами и учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором.

Наряду с трудовой правосубъектностью, статутными правами и обязанностями необходимым элементом, определяющим правовой статус наемных работников, являются, как известно, гарантии их прав. Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномоченного субъекта.

По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуальные; по целевому назначению — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Гарантии в одних случаях предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав, в других — устанавливают границы действий обязанных лиц, в третьих — обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, в четвертых — обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного их нарушением, за счет виновных лиц. Характерной особенностью юридических гарантий осуществления трудовых прав работника является участие в этом деле трудовых коллективов и профсоюзов — законных представителей прав и интересов трудящихся.

К типичным гарантиям реализации права граждан России на труд (ст. 37 Конституции РФ) относятся нормы, регулирующие деятельность органов государственной службы занятости. Эти органы ведут прием граждан по вопросам трудоустройства, оказывают содействие в подборе работы в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией и индивидуальными пожеланиями на основе имеющихся сведений о потребности предприятий в кадрах, принимают возможные, в пределах своей компетенции, меры по трудоустройству гражданина на работу.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие запрещение необоснованного отказа в приеме граждан на работу, возможность перевода на другую работу, как правило, только с согласия работника, ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя основаниями, предусмотренными в законе. Гарантийную функцию охраны трудовых прав наемных работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав

Следует отметить, что действующее законодательство России предусматривает не только гарантии прав наемных работников, но и гарантии прав и деятельности предпринимателей-работодателей, а также работающих сособственников. Такое положение вытекает из необходимости обеспечения равноправия субъектов на рынке труда.

Среди указанных гарантий важное место занимают следующие: равное право доступа всех субъектов предпринимательской деятельности на рынок, к материальным, финансовым, трудовым, информационным и природным ресурсам, равные условия их деятельности, независимо от их вида и правовых форм; недопущение отказа в регистрации по мотивам нецелесообразности; защита прав и интересов субъектов предпринимательской деятельности, действующих на территории России, других иностранных государств на основе международных соглашений, недопущение дискриминации со стороны государственных органов и должностных лиц; свободный выбор предпринимателем сферы деятельности в пределах, установленных законодательством РФ и заключенным договором; возможность страхования предпринимательского риска страховыми обществами.

Завершающим элементом содержания правового статуса граждан-субъектов трудового права является их ответственность за надлежащее выполнение своих обязанностей.

Интересы рыночного экономического развития России требуют не только эффективного использования гражданами своих прав и обязанностей в сфере труда, но и повышения ответственности за взятые на себя обязательства. На практике такая ответственность субъектов трудового права проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и ретроспективной (негативной). Позитивная ответственность — это ответственность за современное и будущее качественное выполнение субъектом своих обязательств. Негативная ответственность — ответственность за уже совершенное некачественное выполнение субъектом своих обязательств.

Следует полагать, что уже само закрепление в правовых нормативных актах обязанностей наемных работников и предпринимателей— работодателей предполагает позитивную ответственность за их выполнение. И эта ответственность является не только моральной, но и правовой, поскольку вытекает из требования юридических норм (правил поведения) и поскольку определяет ответственное поведение субъекта в настоящем и будущем.

Ретроспективная (негативная) ответственность состоит в том, что субъект трудового права — гражданин за нарушение своих обязанностей понуждается претерпеть невыгодные для себя последствия, предусмотренные санкциями правовых норм. Однако основное назначение такой ответственности — предупредительное. Дело в том, что сама возможность применения санкций служит здесь средством формирования у субъекта (гражданина) стимула к качественному выполнению своих обязанностей. И в этом смысле ретроспективная (негативная) ответственность имеет определенную направленность и в будущее, то есть характеризуется и позитивными чертами.

Включение в правовой статус субъектов трудового права (граждан) различных видов ретроспективной (негативной) ответственности — дисциплинарной, материальной, административной и т.п. — объясняется тем, что соблюдение статутных обязанностей указанных субъектов нередко обеспечивается не одной, а несколькими санкциями норм, имеющими порой различную отраслевую принадлежность. Так, например, предприниматель несет ответственность за ненадлежащее исполнение заключенных договоров (в том числе трудовых договоров, контрактов), нарушение прав собственности других субъектов, загрязнение окружающей среды, нарушение антимонополвного законодательства, несоблюдение безопасных условий труда, реализацию потребителям продукции, причиняющей вред.

Организации (работодатели) как субъекты трудового права

Организации наделяются статусом субъектов трудового права главным образом в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектно-стью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них. Организации в Российской федерации создаются на базе различных форм собственности и выступают, как правило, в качестве работода-тельских субъектов трудового права.

Под организацией — работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. В трудовом праве термином “работодатель” обозначают организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работодатель — это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником. А юридическое лицо — это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть коммерческие и некоммерческие организации. Первые в качестве основной цели преследуют извлечение прибыли, вторые — иные цели.

Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Некоммерческие организации создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственником учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. Эти организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы.

Действующее законодательство связывает формирование организации — работодателя как субъекта трудового права с процедурой ее официального учреждения. Такое учреждение возможно, во-первых, по решению собственника имущества или уполномоченного им органа; во-вторых, по решению трудового коллектива государственного или муниципального предприятия; в-третьих, на основе выделения из состава действующей организации одного или нескольких структурных подразделений (единиц) с сохранением за данными структурными подразделениями (единицами) прав юридического .лица; в-четвертых, в результате принудительного разделения в соответствии с антимонопольным законодательством Российской Федерации. При этом споры по вопросам выделения и разделения организаций решаются в судебном или арбитражном порядке.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. Отказ в государственной регистрации может быть обжалован в судебном порядке. Следует полагать, что с момента государственной регистрации она приобретает и трудовую правосубъектность в качестве работодателя. Эта правосубъектность определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расстановку кадров, организовать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы. Имущественный критерий характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда. Иначе говоря, для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организация должна иметь определенный имущественный потенциал (основные и оборотные средства). Однако с точки зрения трудовой правосубъектности юридическое значение имеет не весь имущественный комплекс организации, а главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные платежи по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Важнейшие вопросы управления организации регламентируются законодательством и уставом, которые в современных условиях предоставляют ей максимум самостоятельности и оперативности. Организация самостоятельно определяет структуру органов управления и затраты на их содержание. При этом главным субъектом управления выступает собственник, который осуществляет свои правомочия непосредственно или через уполномоченные им органы. В свою очередь собственнику или уполномоченному им органу предоставлено право передавать (делегировать) свои правомочия высшему органу управления организацией (правлению, совету), предусмотренному ее уставом. Особенности управления организации отдельных правовых форм регулируются соответствующими законодательными актами Российской Федерации.

Действующее законодательство предоставило организации право осуществлять свою работодательскую деятельность во всех сферах и отраслях народного хозяйства.

Что касается сферы трудовых отношений, то организация-работодатель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, атакжедругие виды ихдоходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего экономического положения. Вместе с тем организация (независимо от видов собственности и правовых форм) обязана обеспечивать своим работникам гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, благоприятные условия труда и меры социальной защиты. Она должна обеспечить работникам безопасность труда и здоровую экологическую и производственную обстановку. На нее возлагается ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, вызванный нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм.

Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией. Такая ликвидация производится: во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию; во-вторых, по решению суда.

Организация ликвидируется в случаях: признания ее судом банкротом; принятия решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности; признания судом недействительными учредительных документов и решения о создании организации; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами Российской Федерации и входящих в нее субъектов Федерации.

Правовая процедура прекращения деятельности организации при ликвидации осуществляется ликвидационной комиссией, образуемой учредителем юридического лица или органом, принявшим решение о его ликвидации по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридического лица. При банкротстве ликвидация осуществляется в соответствии с особым законодательством РФ.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством. Организация — юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

Кооперативные организации (кооперативы) как субъекты трудового права

Кооператив представляет собой добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной и иной деятельности. Эта деятельность осуществляется на базе принадлежащего кооперативу имущества и характеризуется самостоятельностью, самоуправлением и самофинансированием, а также материальной заинтересованностью членов кооператива и наиболее полным сочетанием их интересов с интересами коллектива и общества.

Как субъекты трудового права кооперативы функционируют в двух основных разновидностях: производственные кооперативы (артели) и потребительские кооперативы. Первые осуществляют производство товаров, продукции, работ, а также предоставление платных услуг предприятиям, организациям, учреждениям и гражданам (ст. 107 ГК РФ). Вторые — удовлетворяют потребности своих членов и других граждан в торговом и бытовом обслуживании, а также членов кооперативов в жилище, дачах, садовых участках, гаражах и стоянках для автомобилей, в социально-культурных и других услугах. Наряду с указанными функциями потребительские кооперативы могут также развивать разнообразную производственную деятельность, то есть быть кооперативами смешанного типа (см. ст. 116 ГК РФ).

Следует полагать, что трудовая правосубъектность производственного кооператива возникает с момента утверждения его устава, которое означает начальное юридическое оформление создания кооператива. Устав принимается общим собранием членов кооператива. Численность членов кооператива не может быть менее пяти человек (ст. 108 ГК РФ). Поскольку производственный кооператив является коммерческой организацией (юридическим лицом), он подлежит государственной регистрации в органах юстиции и с этого момента становится субъектом трудового права.

Каждый гражданин, достигший 16-летнего возраста и способный принимать участие в осуществлении целей и задач кооператива, вправе стать его членом . Гражданин может одновременно быть членом производственного и потребительского кооперативов. Он вправе также работать по найму в другом предприятии или иной организации .

Как субъекты трудового права кооперативы обладают работода-тельской право- и дееспособностью. Они создаются и действуют в сельском хозяйстве (объединения фермеров, колхозы), в промышленности, строительстве, на транспорте, в торговле и общественном питании, в сфере платных услуг и других отраслях производства и социально-культурной жизни, обеспечивая реализацию гражданами их права на труд. Осуществление правового статуса кооператива как субъекта трудового права происходит главным образом в трудовых и организационно-управленческих отношениях, связанных с применением наемного труда. При этом важно иметь в виду, что управление кооперативом осуществляется на основе самоуправления, активного участия его членов в решении всех вопросов деятельности кооператива. Высшим органом управления кооператива является общее собрание членов кооператива. Для руководства текущими делами избирается председатель, а в крупных кооперативах — также и правление. Граждане, работающие в кооперативе по трудовому договору, принимают участие в общем собрании с правом совещательного голоса.

Важнейшим и существенным полномочием кооператива является его право самостоятельно формировать трудовой коллектив и организовать в нем кооперирование труда, его охрану и оплату. При этом право распределять валовый доход на производственно-социальные нужды, а также на оплату труда относится к исключительной компетенции общего собрания членов кооператива. Для кооператива как субъекта трудового права характерно, что его компетенция в части подбора кадров за счет наемных работников является факультативной. Это означает, что кооперативы в первую очередь должны использовать для своих работ труд членов кооператива. И только тогда, когда это не представляется возможным (отсутствие среди членов кооператива нужных специалистов, нехватка рабочей силы в напряженные периоды сельскохозяйственной деятельности), они могут пригласить на работу граждан со стороны, заключив с ними трудовые договоры (контракты).

По общему правилу прекращение деятельности кооператива как субъекта трудового права связывается с его ликвидацией. Такая ликвидация осуществляется, как правило, по решению общего собрания членов кооператива. Вместе с тем производственный кооператив может быть по единогласному решению его членов преобразован в хозяйственное товарищество или общество (ст. 112 ГК РФ).

Наряду с кооперативными субъектами трудового права могут выступать и иные общественные организации — партийные, молодежные, женские и т.п. Их работодательская правосубъектность проявляется главным образом в связи с приемом на работу, организацией и применением труда штатного (платного) персонала. При этом характерно, что управомоченными субъектами здесь выступают не общественные организации как таковые, а их исполнительно-распорядительные органы (комитеты, советы). Возникновение трудовой правосубъектности у названных общественных органов связывается с утверждением в установленном порядке штата и фонда заработной платы, а прекращение — с истечением срока избрания данного общественного органа и выбором нового.

Для всех организаций как субъектов трудового права характерна специфическая направленность их правового статуса и правовой деятельности. Эта направленность связана: а) с комплектованием полноценного трудового коллектива; б) с осуществлением профессиональной подготовки кадров непосредственно на производстве и повышением их квалификации; в) с формированием фондов организации и прежде всего фонда оплаты труда; г) с научной организацией и охраной труда; д) с обеспечением необходимой дисциплины труда; е) с организацией эффективной системы стимулирования труда.

В силу особой направленности их статуса и правовой деятельности трудовую правосубъектность организаций следует рассматривать как специальную.

Признаки, определяющие трудовую правосубъектность организаций, во многом сходны с их признаками как юридических лиц — субъектов гражданского права. И в том и другом случаях они должны обладать обособленным имуществом, быть способными нести самостоятельную имущественную ответственность и выступать от своего имени во взаимоотношениях с другими субъектами права, быть истцом и ответчиком в суде. Не случайно поэтому трудовая правосубъектность обычно презюмируется за всеми организациями, которые действующим законодательством признаются юридическими лицами.

Вместе с тем трудовую правосубъектность организации не следует все же полностью отождествлять с их гражданской правосубъектностью (как юридических лиц). Дело в том, что сходство указанных признаков — формальное. По существу же они значительно отличаются друг от друга. Если признаки трудовой правосубъектности характеризуют организации с точки зрения субъектов права, участвующих в общественных отношениях, складывающихся внутри кооперации труда, внутри коллектива организации, то признаки юридического лица характеризуют организацию с позиций субъекта права, выступающего в гражданском обороте вне данной кооперации труда1.

Сказанное, таким образом, дает основание полагать, что трудовой правосубъектностью могут обладать, а следовательно быть субъектом трудового права, не только те организации, которые признаны юридическими лицами, но и те, которые таковыми не признаются, но, будучи составными частями сложных организаций (объединений, ассоциаций, фирм, комбинатов и т.п.), переведены на внутренний хозрасчет, наделены правом приема и увольнения работников, имеют обособленный фонд оплаты труда. В этой связи субъектами трудового права необходимо, например, считать предприятия в составе объединений и ассоциаций, шахты, рудники в составе трестов и комбинатов, фирменные предприятия в составе фирм, дочерние предприятия и организации, их филиалы, не получившие по каким-либо причинам статуса юридического лица .

Администрация государственного и муниципального унитарного предприятия как субъект трудового права

Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

Будучи субъектом трудового права, указанные предприятия реализуют имеющиеся у них полномочия через свои органы. В качестве органа, реализующего такие полномочия в сфере организационно-управленческой деятельности, выступает руководитель предприятия, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

Понятие “администрации” как категории трудового права — собирательное. Оно включает в себя совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия. В ее состав входят: руководитель предприятия, его заместители и помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, производств, отделов и т.п.), старшие мастера, мастера и другие лица, у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним.

Следует иметь в виду, что роль администрации как субъекта трудового права неоднозначна. Дело в том, что в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, она может выступать в двух качествах: во-первых, как представительный орган предприятия, во-вторых, как самостоятельный субъект права. Например, в трудовых правоотношениях с конкретными работниками она представляет предприятие в качестве его органа и, следовательно, не рассматривается как субъект права. Напротив, в организационно-управленческих отношениях (по установлению условий труда, заключению коллективного договора, введению системы оплаты труда и т.п.) она выступает уже в качестве самостоятельного субъекта права со всеми вытекающими из этого последствиями.

Функции администрации в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия могут выполнять наряду с единоличными органами (должностными лицами) и коллегиальные органы (советы, комитеты, правления). При этом структуру органов управления и затраты на их содержание определяет само предприятие. Важнейшие управленческие функции выполняют: собственник имущества предприятия и уполномоченный им руководитель предприятия (директор).

Ключевую роль в составе администрации как субъекта трудового права призван трать руководитель предприятия. Его правовой статус своеобразен: с одной стороны, он — наемный работник, а с другой — без какой-либо доверенности действует от имени предприятия, представляя его интересы в трудовых и иных общественных отношениях.

На государственном и муниципальном предприятии, а также предприятии, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, это право реализуется учредителем предприятия совместно с трудовым коллективом.

Полномочия руководителя предприятия конкретизируются договором (контрактом), который заключается при его найме (назначении). В договоре (контракте) определяются права, обязанности и ответственность руководителя предприятия перед собственником имущества и трудовым коллективом, условия оплаты его труда, срок контракта, условия освобождения от занимаемой должности.

Трудовые правоотношения с руководителем предприятия устанавливаются на срок действия договора (контракта). До истечения этого срока руководитель предприятия может быть освобожден от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным договором или законодательством РФ.

Другие лица из числа администрации — заместители руководителя предприятия, руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений (производств, цехов, отделов, других аналогичных подразделений предприятия, структурной единицы объединения), а также старшие мастера и мастера — назначаются на должность и освобождаются от должности руководителем предприятия. Бригадиры избираются на собраниях коллектива бригад (тайным или открытым голосованием) и утверждаются руководителем подразделения, в состав которого входят эти бригады. Решения заместителей руководителя предприятия, руководителей структурных подразделений обязательны для всех подчиненных им работников. В отдельных случаях, связанных со спецификой предприятия, уставом предприятия может оговариваться иной порядок назначения заместителей руководителя предприятия, руководителей его структурных подразделений и бригадиров.

Трудовой коллектив организации как субъект трудового права

Характерной чертой законодательства Российской федерации является то, что оно в последние годы не предусматривает широкое участие трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие “трудовой коллектив” постепенно исчезает из лексикона законодателя и пра-воприменительной практики. Его нет в Конституции РФ, Законе РФ “О коллективных договорах и соглашениях” и других важнейших нормативных актах. В КЗоТ РФ трудовым коллективам посвящена сейчас всего одна статья — 235 . Вместо понятия “трудовой коллектив” в законодательстве стал употребляться неопределенный термин “работники”. По-видимому, это связано с переходом к рыночной экономике и усилением правового положения работодателей и предпринимателей на рынке труда и в социально-трудовой сфере. Однако такое игнорирование устоявшихся в законотворческой практике понятий представляется неоправданным как в общепринятом семантическом плане, так и в юридическом. Во всяком случае, не затрагивая политического аспекта проблемы, следует полагать, что трудовой коллектив был и пока еще остается субъектом трудового права.

Как субъект трудового права трудовой коллектив представляет собой объединение граждан, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней. Помимо работников, осуществляющих обычные трудовые функции, в состав трудового коллектива входит администрация, то есть должностные лица, главной обязанностью которых является управление процессом труда и руководство производственно-хозяйственной деятельностью. Указанные должностные лица включаются в трудовой коллектив также лишь постольку, поскольку между ними и организацией заключен трудовой договор (контракт). В рамках трудового коллектива действуют его органы (СТК, КТО, а также общественные организации, образуемые коллективом.

Трудовой коллектив, таким образом, — это не случайное скопление людей или группировка их по какому-либо признаку, а целостное социально-трудовое объединение, обладающее организационным единством, общими органами управления, действующими в рамках конкретной организации, применяющей труд наемных работников.

Будучи субъектом трудового права, трудовые коллективы действуют на уровне организации в целом, а также на уровне цехов, производств, отделов и иных структурных подразделений. Типичной организационной формой деятельности этих коллективов является общее собрание (конференция). Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) выбирается совет трудового коллектива (СТК) — его основной исполнительно-распорядительный орган.

Трудовой коллектив как субъект трудового права, являясь сложным социально-трудовым образованием, с одной стороны, вбирает в себя особенности правового положения тех его органов и организаций, которые его составляют, а с другой — выступает качественно новым социально-правовым объединением со своим собственным специфическим статусом. Из этого вытекает важный вывод: от того, как трудятся работники, действуют органы и организации, составляющие структуру трудового коллектива, как они взаимодействуют друг с другом, во многом зависит эффективность деятельности коллектива в целом.

Каковы же конкретные права трудового коллектива как субъекта трудового права, как они распределяются между его органами и структурными элементами? Действующее законодательство России (статья 235' КЗоТ РФ) дает на эти вопросы вполне определенный ответ. Независимо от его организационно-правовой формы, трудовой коллектив решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект; рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия; определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива; определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций; решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

В связи с переходом страны к рыночной экономике, разгосударствлением и приватизацией предприятий законодательство предусмотрело наделение отдельных видов трудовых коллективов рядом специфических полномочий. Так, трудовые коллективы государственного или муниципального предприятия, а также предприятия, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, вправе: рассматривать и утверждать совместно с учредителем предприятия изменения и дополнения, вносимые в устав предприятия; совместно с учредителем определять условия контракта при найме руководителя; принимать решение о выделении из состава предприятия одного или нескольких структурных подразделений для создания нового предприятия; принимать решение о создании на основе трудового коллектива товарищества для перехода на аренду или выкупа предприятия.

Статья 235 КЗоТ РФ регулирует не только характер полномочий трудового коллектива, но также порядок и формы их осуществления. Так, на государственных и муниципальных предприятиях, а также предприятиях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50 процентов, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом — советом трудового коллектива (СТК). Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем (предпринимателем), охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством РФ, а также уставом предприятия и коллективным договором.

Указанные выше полномочия трудового коллектива, конечно, не исчерпывают всего содержания его статуса. Здесь важно обозначить принципиальный подход к определению границ этих полномочий. Он заключается, во-первых, в том, что объем полномочий трудового коллектива предприятия не может быть шире объема полномочий самого предприятия; во-вторых, конкретные права трудового коллектива распределяются между его органами и прежде всего между общим собранием (конференцией) и советом трудового коллектива (СТК); в-третьих, трудовой коллектив осуществляет свои полномочия на началах самоуправления .

Общее собрание (конференция), будучи высшим органом трудового коллектива, обладает в принципе адекватным с трудовым коллективом кругом полномочий. Однако на практике сфера деятельности общего собрания (конференции) обычно ограничивается осуществлением его исключительной компетенции. К ней относится: решение вопросов, связанных с выкупом имущества предприятия; принятие решения о заключении с администрацией предприятия коллективного договора, рассмотрение его проекта и наделение профсоюзного комитета либо других органов полномочием подписать его от имени трудового коллектива; избрание (отзыв) представителей в совет предприятия, заслушивание отчета об их деятельности; решение (при необходимости) вопроса об образовании совета трудового коллектива и определение его функций; принятие решения об объявлении забастовки.

Помимо указанных выше вопросов общее собрание (конференция) может рассмотреть любой вопрос, отнесенный к ведению трудового коллектива. Оно вправе уполномочить реализовать то или иное свое право (кроме вопросов исключительной компетенции) совет трудового коллектива (СТК) .Общее собрание (конференция) трудового коллектива предприятия созывается СТК по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями), как ужеотмечалось ранее, выполняет совет трудового коллектива. Это — исполнительно-распорядительный орган, избираемый общим собранием (конференцией) тайным или открытым голосованием сроком на два-три года. Созыв собрания (конференции) трудового коллектива для избрания СТК производится обычно профкомом совместно с администрацией предприятия. Они же определяют нормы представительства делегатов на конференцию. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее двух третей делегатов. Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Оповещение о сроках проведения собрания по выборам СТК рекомендуется проводить не позднее чем за 15 дней до выборов.

В состав совета трудового коллектива избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно на собрании (конференции) общественными организациями, коллективами структурных подразделений, администрацией предприятия, а также членами трудового коллектива. Общественные организации, а также администрация могут предложить собранию единый список кандидатов. Численность СТК определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Она должна быть такой, чтобы обеспечить своевременное и качественное решение задач, возлагаемых на СТК, но не более 30 человек. В СТК избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители администрации, общественных организаций. При этом представителей администрации не должно быть более четверти общего количества членов СТК. На очередных выборах состав СТК обновляется, как правило, не менее чем на треть.

Из членов СТК на организационном заседании простым большинством голосов избираются председатель, заместитель председателя и секретарь СТК. Председателями СТК не рекомендуется избирать руководителей предприятия и общественных организаций. Все члены СТК, включая председателя, выполняют свои обязанности на общественных началах. Если член СТК не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава на собрании (конференции) трудового коллектива. Предусматриваются гарантии деятельности членов СТК: они не могут быть уволены или подвергнуты другому дисциплинарному наказанию без согласия совета трудового коллектива.

СТК государственных и муниципальных предприятий вправе:

осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений работников, информировать трудовой коллектив об их выполнении; заслушивать администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдению принципа социальной справедливости; решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ; принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих, решать другие вопросы социального развития трудового коллектива; решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечать меры по ее улучшению; осуществлять контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития; заслушивать представления коллективов подразделений, вносить предложения о применении мер морального и материального поощрения за успехи в труде, рассматривать вопросы о представлении к государственным наградам;

решать вопросы избрания советов трудовых коллективов производств,цехов, отделов, отделений, участков и других подразделений и определять их права и пределы полномочий (в пределах полномочий совета трудового коллектива предприятия); решать другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива.

Совет трудового коллектива работает в тесном контакте с общественными организациями и их органами. Решения СТК, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива государственного и муниципального предприятия. При несогласии администрации предприятия с решением СТК спорный вопрос переносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Наряду с полномочиями трудового коллектива как субъекта трудового права, установленными ст. 235' КЗоТ РФ, следует особо отметить его право на ведение коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ).

В настоящее время в Российской Федерации действует закон “О порядке разрешения коллективных трудовых споров” от 23 ноября 1995 года, которым право трудового коллектива на забастовку регламентируется довольно подробно (см. главу III закона). Право на забастовку предусмотрено и законом РФ “О коллективных договорах и соглашениях” от 11 марта 1992 г.

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора, и трудовой коллектив прибегает к ней в исключительных случаях. Решение о забастовке принимается на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства при наличии кворума не менее двух третей членов данного коллектива. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции). Здесь же избирается орган, который возглавит забастовку. Им может быть профком, стачком, СТК. При этом никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. О начале забастовки трудовой коллектив должен предупредить администрацию (руководителя) организации не позднее чем за 10 календарных дней в письменной форме.

Право на забастовку имеют те трудовые коллективы, которые полностью соблюдают установленную законодательством процедуру примирения и разрешения коллективного трудового спора, и действуют в организациях, для которых законом не установлен запретна забастовку. В целях материального обеспечения забастовки трудовому коллективу предоставлено право создавать забастовочные фонды за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем, администрацией и отдельными ее должностными лицами.

Вопрос о наделении трудового коллектива полномочиями решается в колдоговоре, а распределяются они на общем собрании коллектива. Оно определяет, какие полномочия передать в компетенцию совета, какие оставить за собой, по каким вопросам решение совета должно утверждаться на общем собрании коллектива.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его полномочия реализуются на широкой демократической основе. Работники участвуют в управлении делами организации, как правило, непосредственно (через общее собрание) либо опосредованно — через совет трудового коллектива. При этом коллектив контролирует деятельность администрации, совета трудового коллектива и отдельных должностных лиц организации.

Профсоюзные органы как субъекты трудового права

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Соцпроф и другие считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики .

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления (см. главу ХУ КЗоТ РФ). Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой — регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности, профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Переход к рыночной экономике, курс на разгосударствление и приватизацию предприятий выдвигают в качестве основной (главной) функции профсоюзов России — защиту интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организация правового социального партнерства — цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами . Диапазон партнерской деятельности профсоюзов может быть разным в зависимости от конкретной ситуации — от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

Помимо главной — защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции, часть которых непосредственно вытекает из уставов, а другие — делегированы в свое время профсоюзам государством.

Современное законодательство России, учитывая характер выполняемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Статья 226 КЗоТ РФ закрепила общее право профсоюзов представлять интересы трудящихся и определила области его применения — производство, труд, быт и культуру. Указанные области общественной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.

Необходимо иметь в виду, что представительство интересов наемных рабочих и служащих в названных выше областях общественной жизни является одновременно и правом и обязанностью профсоюзных органов. Поскольку такое представительство основано на законе (ст.226 КЗоТ РФ), профсоюзные органы, выступая в роли представителей коллективов работников, действуют без какой бы то ни было доверенности с их стороны. Не требуется доверенности и на индивидуальное представительство профсоюзов при защите прав и интересов отдельных работников-членов профсоюза .